

Segunda.—En las Escuelas Técnicas de Grado Medio cursarán las indicadas enseñanzas en la forma siguiente:

a) Formación Religiosa.—En los cuatro primeros meses del año académico, a razón de una hora semanal de clase, durante cuatro cursos, que se corresponderán con el Selectivo de Iniciación y los años de carrera. Las pruebas de suficiencia se realizarán en el mes de febrero de cada año, y los exámenes extraordinarios de dicha disciplina se efectuarán en la convocatoria de junio.

b) Formación Política.—Durante tres cursos, que se desarrollarán en los años de carrera, a razón de dos horas semanales de clase. Las pruebas de aptitud se realizarán de modo análogo al de las demás disciplinas académicas.

c) Educación Física.—En tres cursos, que coincidirán con los años de carrera, a razón de tres horas semanales de clase. Las pruebas de aptitud se realizarán de modo análogo al de las demás disciplinas académicas.

d) Idioma Inglés.—Comprenderá dos cursos, a razón de dos horas semanales de clase, en la forma que se establece en la Orden de 9 de mayo de 1962 («Boletín Oficial del Estado» del 19) y Resolución de 28 de septiembre último.

Tercera.—En aquellas Escuelas Técnicas de Grado Medio donde existan alumnos con facultad de opción para cursar el Francés, la enseñanza de dicho Idioma se organizará en la forma prevista en el número cuarto de la citada Orden de 9 de mayo, y comprenderá dos cursos, a razón de tres horas semanales de clase.

Lo digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 8 de octubre de 1962.—El Director general, Pío García-Escudero.

Sr. Jefe de la Sección de Escuelas Técnicas.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Industria de Transformación de Materias Plásticas, de aplicación en todas las provincias del territorio peninsular, Baleares y Canarias.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Industria de Transformación de Materias Plásticas, para todas las provincias españolas de la península, Baleares y Canarias, con exclusión de las africanas:

Resultando que con fecha 14 de septiembre de 1962 la Comisión designada para deliberar sobre el mencionado Convenio acordó por mayoría aprobar su texto;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió dicho texto a este Centro directivo el 21 de septiembre siguiente, en el que se recoge el informe del Sindicato Vertical de Industrias Químicas, favorable a su aprobación, en razón a las mejoras que en él se consignan para Empresas y trabajadores y a que en la cláusula especial de repercusión de precios se declara que estos serán independientes de los posibles aumentos en los costes, con lo que se cumple lo establecido en el párrafo cuarto del artículo quinto del Reglamento de 22 de julio de 1958, tal como quedó redactado por la Orden de 24 de enero de 1959;

Resultando que esta Dirección General dictó con fecha 17 de octubre resolución aprobatoria del Convenio, que fué notificada a la autoridad sindical para que, a su vez, la notificara a las partes, a efectos del artículo 23 del Reglamento, modificado por Orden de 24 de enero de 1959, y que el día 25 siguiente el Secretario general de la Organización Sindical comunicó a este Centro directivo que los representantes sociales y económicos en la Comisión del Convenio habían acordado por unanimidad renunciar al derecho a interponer el recurso a que se refiere el precepto anteriormente citado;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han cumplido todas las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver este asunto, de acuerdo con el artículo 19 del

Reglamento de 22 de julio de 1958 y que por la renuncia al recurso a que antes se alude, procede aprobar, con carácter definitivo, el mencionado Convenio.

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Industria de Transformación de Materias Plásticas, de aplicación en todas las provincias del territorio peninsular, Baleares y Canarias.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 25 del Reglamento.

Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del mismo Reglamento, modificado por Orden de 24 de enero de 1959.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 27 de octubre de 1962.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTER-PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION DE MATERIAS PLASTICAS, ACORDADO EN 14 DE OCTUBRE DE 1962

CAPITULO PRIMERO

Sección I.—Ambito

Artículo 1.º *Territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias del territorio nacional peninsular, Baleares y Canarias. Por ello quedan excluidas del ámbito territorial del Convenio las provincias africanas.

Art. 2.º *Funcional*.—Quedan sometidas a las estipulaciones del Convenio las Empresas dedicadas a transformación de plásticos, a las que corresponda aplicar la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias Químicas, a las que se refiere la norma K) del párrafo dos del artículo primero de la misma. Se exceptúan las dedicadas a la actividad de confección con materias plásticas y textiles y las que confeccionan artículos de marroquinería con materias plásticas.

Tendrá asimismo vigencia para aquellas Empresas que dedicándose a más de una actividad apliquen o les sea de aplicación la Ordenanza laboral citada en el anterior párrafo, o bien sea la de transformación de plásticos su actividad preponderante.

Las Empresas de nueva creación radicadas en el ámbito territorial del presente Convenio y comprendidas en el funcional deberán regularse por las prescripciones del mismo, así como las que en virtud de Resolución administrativa deban aplicar la Reglamentación de Trabajo señalada en el primer párrafo del presente artículo por aplicación de la norma K) allí citada, cualquiera que fuese la que hubiesen venido aplicando.

Art. 3.º *Personal*.—El Convenio afectará a todo el personal empleado en Centros de trabajo de Empresas incluidas en el ámbito funcional y situados dentro del ámbito territorial, a excepción del comprendido en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º *Temporal*. a) *Entrada en vigor*.—El Convenio entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

b) *Duración*.—La duración del Convenio será de dieciocho meses desde su entrada en vigor, salvo los supuestos de prórroga a que se refiere el apartado siguiente o de denuncia en el caso previsto en el último inciso del apartado e) de este artículo.

c) *Prórroga*.—Se establece una prórroga indefinida del Convenio, de año en año, para el caso de que no medie preaviso en contra, cursado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de duración pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

d) *Novación*.—No será válida ninguna novación del Convenio si no es acordada con los mismos requisitos de forma que éste. La novación requerirá preaviso con antelación de tres meses solicitando la revisión del Convenio.

e) *Término*.—Se entenderá terminado el Convenio al vencimiento del plazo pactado o de sus prórrogas cuando medie preaviso con la antelación de tres meses solicitando su rescisión. La denuncia del Convenio no necesitará ceñirse al plazo de duración o de prórroga o prórrogas pactadas cuando la motivaren aumentos de costo por modificación de aportación a la Seguridad Social, Mutualismo Laboral o ayuda familiar.

Sección II.—Indivisibilidad del Convenio

Art. 5.º El convenio es un todo orgánico, indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuere aprobado en su integridad.

Sección III.—Concurrencia del Convenio con condiciones laborales derivadas de otras fuentes. Absorción y compensación

Art. 6.º **Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.**—Todos los conceptos retributivos anteriores serán compensables y absorbibles con la retribución líquida pactada. La diferencia si la hubiere, tendrá la consideración de devengo extrasalarial, o podrá asignarse en aquel otro concepto retributivo que la Empresa determine, siendo posible su supresión o reducción si es sustituida por cualquier otro tipo de devengo salarial o extrasalarial, todo ello respetando la garantía personal que establece el artículo décimo del presente Convenio.

Art. 7.º **Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.**—Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieren con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio únicamente serán aplicables si, sumadas a las reglamentarias vigentes con anterioridad al mismo, exceden globalmente de la retribución líquida pactada, y en tal supuesto solo serán de aplicación por la diferencia que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

Art. 8.º **Excepciones a las anteriores normas.**—Se exceptúan de las normas contenidas en los dos anteriores artículos las condiciones más beneficiosas concedidas por las Empresas en materia de previsión. Será, no obstante, compensable la condición de abono por la Empresa de las cuotas obreras en los regímenes de Seguridad Social y Mutualismo Laboral y de las devengadas por Impuestos sobre los Rendimientos del Trabajo Personal.

Art. 9.º **Periodo de computo.**—Para la comparación de cantidades a que se refieren los artículos sexto y séptimo se tomarán las retribuciones correspondientes por todos los conceptos, referidas a periodo anual. Cuando en el cálculo se integren conceptos de devengo eventual o variable, tales como horas extraordinarias, incentivos u otros análogos, se presumirá, a efectos de comparación, que se han producido o devengado los mismos módulos de cálculo (número de horas, promedio de primas, etc.) en ambos periodos anuales a comparar.

Art. 10. **Garantías individuales.**—Se respetará el total de ingresos líquidos individualmente percibidos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Se exceptúan de esta garantía las mejoras percibidas por aplicación de convenios, acuerdos o pactos de carácter transitorio con vigencia limitada o condicionada a la del presente Convenio Colectivo. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido.

La garantía establecida en el anterior párrafo surtirá efectos, respecto de los devengos extrasalariales voluntarios, según las condiciones de la concesión de éstos y salvo las facultades empresariales que la legalidad vigente reconoce.

CAPITULO II**Organización del trabajo****Sección I.—Normas generales**

Art. 11. **Principio general.**—Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo; el señalamiento de métodos operatorios; la asignación de máquinas a cada productor, de forma que la carga de trabajo encomendada al mismo represente la saturación de su jornada al rendimiento normal; la determinación de los niveles de calidad y mermas admisibles en cada labor; el traslado y distribución del personal con arreglo a las necesidades de la producción, sin que ello se entienda menoscabo de categoría o perjuicio de la formación profesional mas que en los casos en que manifiestamente tales traslados entrañen los aludidos perjuicios para el trabajador y entendiéndose que, en el supuesto de traslado o cambio de puesto de trabajo, el productor conservará inalterados todos los conceptos retributivos cuyos devengos serán independientes de la labor realizada, y perderá los incentivos, pluses y demás conceptos ligados al puesto de trabajo de origen, para pasar a percibir

los del puesto de su destino; la adaptación de cargas de trabajo y rendimientos a las nuevas circunstancias que deriven de modificaciones en el método operatorio, cambio de primeras materias o en las características de la pieza a producir y variación de la capacidad de producción de la maquinaria; la realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarias para la mejora de la producción en general, y en particular de los métodos operatorios, tarifas, rendimientos, cambio de las funciones y variaciones técnicas de la maquinaria y materiales con objeto de conseguir la constante superación productiva de la industria; y estipulándose que durante los periodos transitorios en que se realicen tales estudios o pruebas el productor conservará las percepciones líquidas promedias anteriores a dicho periodo.

En los casos de obreros trasladados de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes en su categoría.

Art. 12. **Organización práctica.**—La organización práctica del trabajo, los periodos de ambientación y formación profesional, la implantación de nuevos sistemas o métodos, el señalamiento, modificación y revisión de tiempos y rendimientos, los incentivos, los cálculos de resultados obtenidos y demás extremos relacionados con la mejora de la producción, se atemperarán, en lo posible, a las normas de la Comisión Nacional de Productividad Industrial, tanto en sus aspectos técnicos como en el de relaciones humanas.

Sección II.—Rendimientos

Art. 13. **Rendimiento normal.**—Se considerará como rendimiento normal el que corresponde al índice de actividad normal, entendiéndose por actividad normal la que desarrolla un productor de aptitudes medias, conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, pero que labora sin estímulo y habida cuenta de los coeficientes de recuperación por fatiga y necesidades personales.

Art. 14. **Determinación de rendimiento.**—De acuerdo con el artículo once de la Orden de 8 de mayo de 1961 se reservan las Empresas la facultad de determinar los rendimientos, oyendo o colaborando con el Jurado de Empresa o Enlace Sindical.

La remuneración fundamental que se establece en la Sección primera del capítulo cuarto del presente Convenio corresponde al rendimiento normal.

Art. 15. **Rendimiento mínimo exigible.**—Es el correspondiente a aquel índice cuya designación numérica sea el noventa por ciento del que en el sistema técnico utilizado se atribuya al rendimiento normal.

Art. 16. **Rendimiento óptimo.**—Es el correspondiente a la actividad óptima que un productor puede desarrollar como promedio y habida cuenta de los coeficientes de recuperación.

Art. 17. **Correspondencia entre rendimiento y retribución.**—Corresponde a los rendimientos superiores al normal la retribución con incentivo que establecen las Empresas en uso de sus facultades en materia de organización del trabajo. A los rendimientos inferiores al normal pero que alcancen el mínimo exigible, corresponderá la retribución profesional que más adelante se especifica. Los rendimientos inferiores al mínimo exigible únicamente serán retribuidos con la base salarial que señala el Convenio. A falta de medición de rendimientos, la retribución consistirá en la base salarial más el plus de Convenio pactado para el rendimiento normal.

Art. 18. **Índice y periodo de computo de los rendimientos.**—Para la designación numérica de los distintos niveles de rendimiento se utilizarán los índices propios del sistema técnico de medición utilizado en cada caso.

El computo de rendimientos se hará semanal o mensual, o en aquellos otros periodos que la Empresa establezca con carácter general por estimarlos más ajustados a las necesidades de la organización en la Sección de que se trate.

Sección III.—Incentivos

Art. 19. **Principio general.**—Es facultad de la Empresa la implantación de sistemas de remuneración con incentivo. Los productores que como consecuencia de la implantación de tales sistemas en puestos de trabajo distintos a los que ocupan, experimenten un aumento en su carga de trabajo, percibirán la oportuna compensación o prima indirecta. Para el establecimiento de los sistemas de incentivos se partirá del rendimiento normal.

Art. 20. **Revisión de tarifas y sistema.**—Las empresas estarán facultadas para revisar sus tarifas y sistemas de incentivos, anteriores o posteriores a la entrada en vigor del Convenio, cuando se cambie el método operatorio, exista un error manifiesto de cálculo o transcripción y en los demás casos previstos por el artículo 33 de la Orden de 8 de mayo de 1961. Se entenderá

que existe error cuando en cada sistema de incentivos las cantidades de trabajo obtenidas a actividad óptima excedan en más de un cuarenta por ciento de las que correspondan a la actividad normal, y cuando en un sistema de destajo no medido las percepciones para el promedio de los puestos de trabajo de que se trate excedan en más de un cincuenta por ciento de la suma del mínimo salarial convenido más el plus de convenio.

Por el solo hecho de hallarse establecidas con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio no podrán presumirse correctas las cargas de trabajo, escalas de incentivos, porcentajes de prima y rendimientos asignados hasta el presente a cada productor o puesto de trabajo, por lo que podrá procederse en cualquier momento durante la vigencia de aquél a su nueva determinación.

Art. 21. *Rendimiento habitual medio.*—Estando interesadas las partes contratantes en que con motivo de la firma de este Convenio no se produzca durante el periodo de estudio de las nuevas tarifas de incentivos una disminución en los rendimientos medios obtenidos hasta la fecha, que vienen produciendo determinado volumen de fabricados con que las empresas atienden sus mercados, se conviene que durante dicho periodo y en aquellos supuestos en que existan establecidos sistemas de incentivos deberá mantenerse el promedio de rendimientos individual o colectivo efectivamente alcanzado en el periodo de seis meses anteriores a la firma del Convenio, considerándose como falta muy grave la obtención de rendimientos inferiores en un quince por ciento al promedio referido. Las empresas dispondrán de tres meses a contar desde la entrada en vigor del Convenio para adaptar sus tarifas de incentivo a las nuevas condiciones pactadas, y una vez establecidas de común acuerdo serán de aplicación con efectos desde la entrada en vigor del Convenio.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 22. *Criterio general.*—Tanto el personal ocupado en la actualidad en las empresas como el de nuevo ingreso se clasificará en las categorías profesionales que se especifican en los artículos siguientes, de acuerdo con el contenido funcional de la labor que realicen o hayan de realizar los de nuevo ingreso.

Respecto al personal en la actualidad ocupado en las empresas que como consecuencia de la nueva estructuración hayan de ser objeto de clasificación, ésta se llevará a cabo dentro del plazo de tres meses.

El programa general de clasificación del personal que en la actualidad se encuentre ocupado en las empresas, será sometido a informe del Jurado de empresa, o enlaces sindicales donde aquél no exista.

Las observaciones que en dichos informes se formulen y que la empresa no aceptase serán sometidas a conocimiento y resolución de la Comisión Mixta, que en este Convenio se establece.

Art. 23. *Grupo A. Técnicos.*—Este grupo comprende las siguientes categorías, agrupadas en cuatro subgrupos:

Técnicos de Dirección
Técnicos Titulados.
Técnicos Elementales y no Titulados.
Personal técnico de Organización del Trabajo.

I. *Técnicos de Dirección.*—Pertenecen a este grupo aquellos que con título o sin él ejerzan las funciones que a continuación se especifican:

1.º *Director.*—Corresponde al mismo la dirección de los servicios técnicos de toda explotación o fábrica.

2.º *Subdirector.*—Es el que asume la responsabilidad de la dirección técnica en caso de ausencia del Director, ayudando a éste en todas sus funciones.

3.º *Técnicos Jefes.*—Son aquellos que dirigen dentro de cada fabricación o grupo de fabricaciones, laboratorios, secciones, etc., todo lo inherente al proceso operatorio o de estudio de la misma, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisa su intervención, tienen el mando directo sobre los técnicos titulados, elementales y no titulados y responsabilidad en el trabajo, disciplina y seguridad del personal.

II. *Técnicos titulados.*—A este grupo pertenecen quienes para el cumplimiento de sus funciones se les exige poseer el título profesional expedido por Centro docente mantenido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando que realice funciones propias de su carrera y sea retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin su-

jeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada, subdividiéndose en las siguientes categorías:

4.º *Técnico Superior.*—Es el que poseyendo un título profesional de carácter universitario o técnico realiza en la Empresa funciones propias de su título universitario o de una Escuela especial.

5.º *Técnico Medio.*—Es el personal que con título expedido por Escuela Técnica de Grado medio desempeña funciones propias de su profesión, tales como Peritos.

6.º *Ayudante Técnico.*—Es el personal que poseyendo título de carácter técnico secundario, tal como el de Diplomado especializado en Plásticos del Departamento de Plásticos del Patronato Juan de la Cierva, realiza los trabajos que le sean encomendados por sus superiores de acuerdo con los conocimientos que le son propios.

7.º *Maestros de enseñanza primaria y Practicantes.*—Son aquellos que poseyendo el título indicado realizan funciones propias del mismo.

III. *Técnicos elementales y no titulados.*—A este tercer grupo pertenece el personal que con título elemental o sin título se dedica a funciones de carácter técnico subordinadas. Constituyen este grupo las siguientes categorías:

8.º *Contramaestre.*—Son los que teniendo conocimientos, cultura general y capacidad suficiente, a las órdenes de sus superiores, tienen mando directo sobre los encargados y personal, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, observando y vigilando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la fabricación y la buena marcha de las máquinas, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación de las instalaciones.

9.º *Encargado.*—Comprende esta categoría a los que tienen mando directo sobre los capataces y a las órdenes inmediatas del contramaestre o de los superiores de éste, secundan a los mismos en el trabajo que se les encomiende, sustituyendo a aquél en sus ausencias.

10. *Capataz.*—Es el trabajador que con conocimientos técnicos y prácticos, ayuda y vigila, a las órdenes de sus superiores y dirige los trabajos de los productores a sus órdenes, siendo responsables de la ordenación y disciplina en el trabajo.

11. *Auxiliar de Laboratorio.*—Es el que realiza funciones estrictas de responsabilidad técnica ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

IV. *Técnicos de Organización del Trabajo.*—Se entenderán comprendidos en esta Sección denominada «Organización Científica del Trabajo»:

12. *Jefe de Sección de Organización.*—Es el técnico que con mando directo sobre los técnicos de organización y a las órdenes de sus superiores, realiza toda clase de trabajos de estudios de tiempo y mejora de métodos, programación, planeamiento, inspección y control en todos los casos. Deberán poder interpretar y distribuir fichas completas, hacer evaluación de materiales precisos para el trabajo. Podrá ejercer misión de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra; programación, lanzamientos, costes y resultados económicos.

13. *Técnico de Organización de Primera.*—Es el Técnico que procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio está a las órdenes de los Jefes de Sección de Organización, si éstos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo, cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, de estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios, estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajos con finalidades de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos, establecimientos de necesidades completas de materiales, partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de todas clases y croquización consiguientes, inspección y control, colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zona de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y solución de problemas de planeamiento de dificultad media y representaciones gráficas.

14. *Técnico de Organización de segunda.*—Es el Técnico que además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de organi-

zación realiza los siguientes: Cronometraje de todo tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informador de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos, definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de tiempos con datos, tomados sobre plano y obra, de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal, inspección y control, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas.

15. *Auxiliar de organización*.—Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pagos, control de operaciones sencillas, archivo y numeración de planos y documentos, fichas de existencia de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información), cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas representaciones gráficas.

Art. 24. *Grupo E Empleados*.—Pertenecen a este Grupo: Administrativos.

Técnicos de oficina.

I. *Administrativos*.—Son los trabajadores que realizan funciones de oficina, Contable u otras análogas, sea dentro de la organización central de la Empresa, sea en los Servicios considerados como ramificaciones de la misma.

Consta de las siguientes categorías.

16. *Jefe de primera*.—Son los empleados provistos o no de poder, que llevan la responsabilidad directa de una o más Secciones, estando encargados de imprimirles unidad.

17. *Jefe de segunda*.—Son los empleados provistos o no de poderes limitados, encargados de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o dependencia que tengan a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de ellos dependa.

18. *Oficial de primera*.—Comprende esta categoría el empleado con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes y que lleve a cargo en particular las siguientes funciones: Cajero de cobro o pago, sin firma ni fianza, transcripciones de libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales, Taquimecanógrafos en idioma extranjero, etc.

19. *Oficial de segundo*.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúa funciones similares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en los libros, organización de archivos y ficheros, Taquimecanógrafos en idioma nacional, corresponsales sin iniciativa y otros similares.

20. *Auxiliares*.—Se considerarán como tales a los empleados mayores de dieciocho años que sin iniciativa ni responsabilidad se dediquen, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se comprenderán los Telefonistas y Mecanógrafos de ambos sexos.

II. *Técnicos de oficina*.

21. *Delineante-Proyectista*.—Es el empleado técnico que dentro de las especialidades a que se dedique la Sección en que presta sus servicios proyecta o detalla lo que indique el Técnico bajo cuyas órdenes está o el que sin tener superior inmediato realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de la obra. Ha de estar capacitado para dirigir montajes e instalaciones relacionadas con su industria. Dentro de estas funciones las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

22. *Delineante*.—Es el técnico capaz de desarrollar los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinarias en conjunto, despieces de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obra que hayan de ejecutarse, interpretación de los planos, cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas, de mecanismo o estructuras metálicas, previo conoci-

miento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

23. *Calcedor*.—Es el empleado que limita sus actividades a copiar por medio de papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de las estampas o bien dibujos en limpio.

24. *Auxiliar técnico de oficinas*.—Son los empleados que sin iniciativa ni responsabilidad ayudan a los técnicos citados anteriormente.

Art. 25. *Grupo C. Aspirantes*.—Categoría común a los grupos A y B.—Son los menores de dieciocho años que realizan trabajos sencillos y que poseen capacitación y formación para, una vez terminado el aspirantado, desarrollar la labor de categoría superior.

Se clasificarán según edad, en:

25. Aspirante de dieciséis a dieciocho años.

26. Aspirante de quince años.

27. Aspirante de catorce años.

Art. 26. *Grupo D Subalternos*.—Son los que sin pertenecer a otro grupo profesional desempeñan funciones para las cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando. En dicha clase se admiten las siguientes categorías:

28. *Listero*.—Es el trabajador encargado de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción médica, y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero de taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

29. *Personal sanitario no titulado*.—Es el trabajador que sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos más sencillos requeridos por los servicios en establecimientos sanitarios, realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener el nombramiento de enfermero.

30. *Almacenero*.—Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, así como de registrar en los libros de material el movimiento que haya habido durante la jornada.

31. *Capataz de Peones*.—Es el subalterno que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de peones, y ejerce sobre éstos función de mando.

32. *Conserje*.—Tendrá la mencionada categoría el que al frente de los Ordenanzas, Porteros, botones o Recadistas y mujeres de limpieza cuida de la distribución del trabajo y del ornato y policía de las distintas dependencias. El personal que habitualmente efectúa cobro de recibos, percibirá la remuneración fijada para esta categoría.

33. *Basculero*.—Es el trabajador que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en la dependencia o sección en que preste sus servicios.

34. *Guarda Jurado*.—Es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que obtienen tal nombramiento.

35. *Guarda ordinario*.—Es el trabajador que con las mismas obligaciones que el Guarda Jurado carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titular.

36. *Portero*.—Es el trabajador que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores cuida de los accesos a las fábricas o locales industriales realizando funciones de custodia y vigilancia.

37. *Ordenanza*.—Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Botones o recaderos.—Son los subalternos mayores de catorce años y menores de veinte encargados de labores de reparto dentro o fuera del local al que esté adscrito y que puede suplir transitoriamente en funciones al ordenanza.

Se clasifican, según edad, en:

38. Botones de dieciocho a veinte años.

39. Botones de dieciséis a dieciocho años.

40. Botones de catorce a dieciséis años.

41. *Diversos*.—En esta categoría se integrarán los cocineros y cocineras, dependientes de economato, etc.

42. *Mujeres de limpieza*.—Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa, percibiendo su retribución por horas.

Art. 27. *Grupo E. Personal obrero.*

I. *Profesionales de oficio*.—Proviene de un aprendizaje, maestría industrial o formación profesional.

Este grupo obrero comprende a los profesionales de oficio clasificados en:

- 43. Oficiales de 1.ª
- 44. Oficiales de 2.ª
- 45. Oficiales de 3.ª

Sus especialidades serán, entre otras:

Mecánico.
 Matricero.
 Electricista.
 Chapista.
 Pintor.
 Verificador.
 Tornero.
 Fresador.
 Ajustador.
 Pantografista.
 Grabador.
 Fotograbador.
 Modelista.
 Afilador de herramientas de corte de precisión y vaciador de cuchillas (herramientas).
 Rectificador.
 Tratador térmico.
 Operador de galvanostegia.
 Forjador.
 Soldador.
 Calderero.
 Albañil.
 Carpintero.
 Fontanero.
 Maquinista de turbinas y calderas.
 Conductor de vehículos con permiso de conducción.

II. *Obreros especialistas*.—Son los que con un período de práctica tienen a su cargo los aparatos, elementos mecánicos, maquinaria directamente productiva o auxiliar de la industria transformadora de plástico, cuidando de su buena marcha, engrase y conservación.

Se clasificarán, según porcentajes, en:

- 46. Especialistas de 1.ª
- 47. Especialistas de 2.ª
- 48. Especialistas de 3.ª

Sus especialidades, entre otras, son las siguientes:

Operador de máquinas de compresión y transferencia (hidráulicas, neumáticas, mecánicas, manuales o mixtas).
 Operador de máquinas de inyección (hidráulicas, neumáticas, mecánicas o mixtas).
 Operador de máquinas de extrusión de uno o más husillos.
 Operador de cilindros mezcladores.
 Operador de máquinas malaxadoras.
 Operador de calandra y similares en trabajos de calandraje, fricción o recubrimiento, impregnación y empastadores de hules.
 Operador de máquinas de impresión continua.
 Operador de máquinas de impresión en caliente.
 Operador de máquina de impresión por serigrafía, de plato sencillo o múltiple.
 Operador de prensa de laminado.
 Operador en prensa de plato sencillo o múltiple de laminado decorativo o laminado compuesto.
 Operador de máquina de pastillar.
 Operador con o sin máquina para efectuar las mezclas de diferentes proporciones de materiales plásticos o tintas o que adicionen a los mismos colorantes, plastificantes, acelerantes u otras materias análogas, pesando o midiendo dichas partes y efectuando su homogenización con el fin de obtener el color deseado o las propiedades técnicas requeridas.
 Operador de molinos de bolas, cuchillas, martillos, piedras, etcétera, para la molienda de cualquier material plástico o componente, seleccionando calidades, materiales y coloridos.

Operador de calderines mezcladores para la obtención del poliestireno hinchable.

Operador de máquina de moldear o fabricación continua de materiales esponjosos y celulares.

Operador de máquina sencilla o múltiples de obtención por soplado de objetos de diferente tamaño y forma en materiales termoplásticos.

Operador de máquina de soldar materiales termoplásticos por aire caliente, electricidad o radiofrecuencia.

Instalador en suelo y paredes de plancha y perfiles de plástico.

Instalador en suelos y paredes de loseta de plástico

Operador de cizalla manual, mecánica, eléctrica o semiautomática de perfiles, planchas, tubos, etc., de materiales plásticos.

Operador de desbarbadora a cinta, disco, etc., de objetos o partes, en materiales plásticos.

Operador de pulidora para afinado y pulido de objetos en materiales plásticos.

Chapistas y lijadores de chapa para plásticos laminados.
 Operador de máquina sencilla o múltiple de moldeado por vacío en positivo o negativo.

Operador de máquina de metalizado por vacío sobre materiales plásticos.

Operador de máquina de moldeo de fenoplasticos y similares con tejidos o madera, en planchas, placas, barras y dolas.

Estampadores de colores.

Tintoreros.

Perchadores o cargadores.

Gofrador o grabador.

Fundidor.

Operador de moldeo por contacto en acrílico.

Operador de trabajos manuales en artesanía, de mecanizado, fresado, montaje, pulido, barnizado, etc., de materiales plásticos.

Operador de moldeo manual de plástico reforzado por contacto, pistola, colada, saco al vacío o presión, nacarista, etc.

Operador de máquina preforma en plástico reforzado.

Constructor de moldes de plástico reforzado.

Preparador de moldes y patrones para plásticos reforzados.

Preparador de barnices y recubrimientos.

Vigilantes de depuración de agua y estufas, etc.

Constructor de embalajes.

Operador de tornos revólver y prensas de corte y embutición.

Operador de máquinas de recubrir chapa.

Operador de máquina dobladora.

Encolador, titrador y laminador de máquinas de recubrir chapa.

Ayudante de almacenero.

Del total de especialistas de la plantilla de cada Empresa, el 20 por 100 se clasificará como de primera, el 55 por 100 de segunda y en tercera el restante 25 por 100.

III. *Peones ayudantes de fabricación*.—Son los que desempeñan funciones subordinadas a las de los especialistas, adquiriendo práctica y conocimientos para sustituirlos accidentalmente y los que sin un período de prácticas realizan tareas complementarias en el proceso de fabricación. Sus cometidos, entre otros, son los siguientes:

Ayudante de máquina de inyección, máquina de extrusión, máquina de soplado, máquina de vacío, máquina de preforma, máquina de gofrado, máquina de estampado, máquinas de recubrir, máquina de doblar, etc.

Ayudante de moldeador manual de plástico reforzado.

Lavador de trapos.

Limpiador y engrasador de moldes.

Tamizadores.

Constituyen la categoría numerada con el 49 de orden.

IV. *Peones*.—Es el obrero mayor de veinte años que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna ni conocimientos teóricos o prácticos de ninguna clase. Puede servir, indistintamente, en cualquiera de las secciones, pues la índole de su trabajo consiste esencialmente en la aportación de su esfuerzo físico y no exige otra condición que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordena. Sus cometidos, entre otros, pueden ser los siguientes:

Carga, descarga y estibado en almacén.

Barrero.

Transportadores de materiales en carretillas no mecánicas, etcétera, etc.

Constituyen la categoría numerada con el 50 de orden.

V. *Aprendices*.—Son los operarios que están ligados por el contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga o enseñarles prácticamente por sí o por otro alguno de los oficios clásicos.

Según el año de aprendizaje se clasifican en:

51. Aprendiz de cuarto año.
52. Aprendices de tercer año.
53. Aprendiz de segundo año.
54. Aprendiz de primer año.

VI. *Pinches*.—Son los operarios mayores de catorce años y menores de veinte que realizan labores de características análogas a la que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

Se clasifican, según edad, en:

55. Pinches de dieciocho a diecinueve años.
56. Pinches de dieciséis a diecisiete años.
57. Pinches de catorce a quince años.

VII. *Trabajos femeninos*.—Se consideran como trabajos específicamente femeninos, entre otros, los que a continuación se enumeran:

58. *Encargada*.—Es la que al frente de un grupo de operarias y bajo la dependencia correspondiente debe tener conocimiento de los puestos de trabajo que debe vigilar, adiestramiento de las operarias vigilancia y control de los trabajos de las mismas y desarrollo de los planes de fabricación preestablecidos.

Oficiales.—Son aquellas operarias mayores de dieciocho años dedicadas, con o sin máquina, a las operaciones que entre otras se citan:

Desbarbar, lijar, taladrar, remachar, fresar, pulimentar, montar y soldar las piezas en proceso de elaboración o productos terminados y llevar el control de las mismas contándolas y desechando las defectuosas.

También entra en su cometido:

Pintar sobre plantilla o rodillos, encajadora, envasadora y empaquetadora, envolvedora y enrolladora, ayudanta de almacén, limpieza de laboratorio, confección de muestrarios, costurera de telas, impresión continua, caliente y serigráfica; marcadora, operarias en máquinas depuradoras de tejido y corte, decoradora, ensambladora, dosificadora, inspectora de calidad en proceso o en productos terminados, operaria en máquinas de prensa de corte u otros procedimientos mecánicos o manuales y en general todos los trabajos desempeñados normalmente por el personal femenino.

Se clasifican, según porcentajes, en:

59. Oficial de 1.ª
60. Oficial de 2.ª

El 50 por 100 de las oficiales de la plantilla de cada Empresa se clasificará como de primera, conceptuándose el resto de segunda.

61. *Aprendizas*.—Son las operarias comprendidas entre los dieciséis y los dieciocho años que realizan funciones o trabajos encaminados a perfeccionarse en las tareas femeninas, con la atención debida y voluntad necesaria para llevar a cabo los trabajos encomendados.

Las aprendizas que consigan la producción normal percibirán el Plus de Convenio y los incentivos que pudieran corresponder, equiparándolas en este aspecto a las oficiales de segunda.

62. *Aprendiza-pinche*.—Son las operarias hasta los dieciséis años que realizan labores simples, en las cuales solamente se exige la aportación de esfuerzo físico compatible con su edad.

Art. 28. El destino a uno u otro puestos de trabajo por razón de sexo de los productores, se atemperará a las disposiciones vigentes en la materia.

La referencia a trabajos femeninos en la anterior clasificación profesional obedece a la existencia de ocupaciones, que tradicionalmente son desempeñadas por personal de tal sexo, pero ello no obsta a que puedan ocupar las mujeres los demás puestos de trabajo, ni impide que las labores tradicionalmente femeninas puedan ser ejecutadas por hombres. La mujer disfrutará del mismo salario que el hombre a igual rendimiento.

Art. 29. La clasificación del personal es enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas. En cambio, se autoriza a las empresas para, pre-

vio conocimiento y aprobación de la Comisión mixta, definir y clasificar las categorías profesionales no previstas, asignándolas los coeficientes de valoración de la categoría ya definida que más se asemeje a la de nueva creación.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, ya que el productor está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones se le ordenen dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se entiende incluida la limpieza de las máquinas y útiles y del puesto de trabajo.

CAPITULO IV

Retribución

Sección I.—Retribución fundamental

Art. 30. *Base salarial*.—A todos los efectos del presente Convenio, se denomina y tendrá la consideración de base salarial, el salario inicial-base de las tablas, en la cuantía fijada por la Orden del 27 de diciembre de 1961 y que para cada categoría profesional, salvo excepción en más, se hace figurar en el cuadro anexo al presente Convenio Colectivo.

Art. 31. *Plus de Convenio*.—Se concede el Plus, que se denominará «Plus de Convenio», cuya cuantía para cada categoría profesional se especifica en la columna correspondiente del cuadro anexo al Convenio. Su naturaleza, a todos los efectos, es la de devengo extrasalarial.

El personal que en el cuadro anexo tenga señalada retribución diaria percibirá el Plus por día efectivamente trabajado a rendimiento no inferior al normal. Si el rendimiento fuese inferior al mínimo exigible, únicamente se devengará la base salarial. Cuando el índice del rendimiento obtenido se sitúe entre el mínimo exigible y el normal se percibirá, salvo en el caso previsto en el artículo siguiente, la base salarial íntegra y el Plus de Convenio en proporción a la que los puntos alcanzados por encima del mínimo exigible guarden, con el total de puntos de diferencia, entre los índices del rendimiento normal y del mínimo exigible, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Plus Convenio a percibir} = \frac{\text{Pc. (R-M)}}{\text{N. - M.}}$$

N. - M.

en la que:

- Pa. Plus Convenio de la categoría de que se trate a rendimiento normal, según valor determinado en el Cuadro anexo.
- R. Rendimiento realmente obtenido en el periodo de cómputo que se haya tomado, de acuerdo con lo previsto en el último inciso del artículo 19.
- M. Índice numérico del rendimiento mínimo exigible.
- N. Índice numérico del rendimiento normal.

El personal que tenga señalada retribución mensual percibirá el importe del Plus del Convenio, por periodos mensuales de treinta días, abstracción hecha del número de días de cada uno de los meses, no efectuándose descuento del mismo por los domingos y días festivos, pero sí por los días laborables no trabajados, y siéndole de aplicación las mismas normas que respecto a rendimientos y a efectos de percepción del Plus se pactan para el personal que tiene señalada retribución diaria.

Art. 32. *Periodo de adaptación*.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior se establece un periodo de treinta días, a contar del momento en que cada productor inicie trabajo con incentivo o del en que se le modifique el régimen de trabajo, con objeto de que pueda adaptarse a las nuevas condiciones en que deba desarrollar su labor. Durante el periodo expresado percibirá el plus de Convenio en proporción a los puntos de rendimiento obtenidos, siempre que supere el rendimiento mínimo exigible, de forma tal que con las mismas abreviaturas utilizadas en el artículo precedente sea de aplicación la siguiente fórmula:

$$\text{Plus de Convenio a percibir} = \frac{\text{Pc. R}}{\text{N}}$$

N

Art. 33. *Rendimientos superiores al normal*.—Las Empresas podrán utilizar como factor complementario de determinación de la retribución de los productores sistemas de incentivo que permitan incrementar la retribución fundamental, cuando los rendimientos obtenidos superen al señalado como normal. No será preciso en las tarifas de incentivo que se establezcan tener en cuenta lo previsto en el artículo 31 de la Orden de 8 de mayo de 1961, puesto que las condiciones pactadas implican ya la mejora que establece tal disposición.

Art. 34. *Calificación de puestos de trabajo.*—Las Empresas podrán proceder a la calificación de puestos de trabajo, como factor básico o complementario para la retribución de sus productores, siempre que garanticen las retribuciones que procedan por aplicación del presente Convenio.

Cuando por aplicación de lo pactado en el presente artículo se produzcan situaciones en que no exista correlación entre las retribuciones que se asignen a cada puesto de trabajo y las categorías profesionales de los productores que los sirvan, deberá garantizarse la retribución correspondiente a la categoría respectiva.

Art. 35. *Factores de calificación.*—La calificación de puestos de trabajo se efectuará en función de la capacidad, el esfuerzo, responsabilidad u otras condiciones requeridas para desarrollar el trabajo propio del puesto que se trate en buenas condiciones de cantidad y calidad, utilizando al efecto cualquiera de los sistemas técnicamente admisibles y asignando un índice numérico de valoración a cada puesto de trabajo.

Art. 36. *Sustitución del anterior régimen retributivo.*—Los sistemas retributivos que se establezcan, a salario fijo o aplicando incentivos, sustituyen totalmente al régimen salarial que, de hecho o de derecho, apliquen las Empresas afectadas en el momento de entrada en vigor del Convenio.

Sección II.—Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifas de transportes urbanos

Art. 37. Ambos Pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

Sección III.—Prendas de trabajo

Art. 38. *Principio general.*—Las Empresas dotarán a su personal del Grupo obrero de dos prendas de trabajo durante el plazo fijado para la vigencia del Convenio. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar. Las Empresas que hasta la fecha no hayan facilitado ropa de trabajo a su personal obrero, o ésta hubiere cumplido su vida, le entregarán tres prendas.

Art. 39. *Conservación o cuidado de las prendas.*—El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo término serán de propiedad de la Empresa.

Sección IV.—Salario hora profesional

Art. 40. En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo doce de la Orden de 8 de mayo de 1961, se reseña en el Cuadro anexo el salario hora profesional de cada categoría, no especificándose los rendimientos mínimos exigibles con carácter general, por dificultad técnica que implica su determinación en una industria con actividades de la heterogeneidad de la transformadora de plásticos.

Sección V.—Cotización y cómputo

Art. 41. *Base salarial.*—El salario inicial de las tablas o base salarial que figura en Cuadro anexo estará sujeto al régimen de cotización por Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Accidentes de Trabajo y de cómputo para el Plus Familiar vigente en el momento de entrar en vigor el Convenio.

Art. 42. *Plus Convenio.*—El Plus de Convenio no cotizará por Seguridad Social ni Mutualismo Laboral, pero sí por Accidentes de Trabajo; no computado tampoco a efectos de Plus Familiar. Ayuda Familiar o régimen que con parecida finalidad pudiese establecerse con carácter general. No se tendrá en cuenta para el cálculo de los aumentos por tiempo de servicio plus de trabajos nocturnos, dotes o cualesquiera otros devengos del personal. Tampoco se devengará con referencia a los períodos de paro por causas no imputables a la Empresa.

Art. 43. *Incentivos.*—Los incentivos, cualquiera que sea la fecha de su establecimiento, estarán exentos de cotización por Seguridad Social y Mutualismo Laboral, no computado tampoco a efectos del plus familiar. En todo caso, y sea cualquiera el sistema de incentivo aplicado, deberá cotizarse, como mínimo, por una cuantía equivalente a la base salarial convenida de la categoría profesional correspondiente.

Sección VI.—Gratificación al ingresar en el servicio militar

Art. 44. El personal que lleve cinco o más años al servicio de la Empresa, al ingresar en el Servicio Militar percibirá en tal ocasión una gratificación equivalente al importe de una mensualidad, o treinta días si se trata de personal que tenga fijada la retribución por días, a razón de la base salarial de su categoría profesional.

CAPÍTULO V

Ingresos, ascensos, cests, excedencias, plantillas, vacaciones

Art. 45. *Ingresos.*—Se faculta a las Empresas para contratar a su personal libremente, sin perjuicio del registro en la correspondiente oficina de colocación.

A falta de disposición expresa en el contrato, los ingresos se entenderán efectuados a título de prueba.

Art. 46. *Periodo de prueba.*—Se modifican las duraciones máximas del periodo de pruebas previstas por la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, señalándose las siguientes:

- Personal técnico de dirección y técnico titulado: Nueve meses.
- Restante personal técnico: Seis meses.
- Personal de los Grupos de Empleados y Subalternos: Cuatro meses.
- Aspirantes, Oficiales y Especialistas: Tres meses.
- Restante personal: Dos meses.

Art. 47. *Ascensos.*—A partir de la vigencia del Convenio, los ascensos se regularán de acuerdo con las normas que para cada grupo profesional contiene el presente artículo.

a) *Grupo Técnicos.*—Los ascensos de este grupo serán libremente promovidos por la Empresa.

b) *Grupo Empleados Subalternos y Aspirantes.*—Los Jefes de primera y otros cargos asimilados de confianza serán libremente promovidos por la Empresa.

Las vacantes que sea necesario cubrir en las restantes categorías se proveerán de manera tal que dos terceras partes de las mismas sean por concurso-oposición entre el personal de la Empresa y el tercio restante por libre designación empresarial. La antigüedad en la Empresa dirimirá aquellas situaciones de igualdad de méritos que pudieran producirse. Las Empresas en lo menester acordarán las normas necesarias para la práctica de lo pactado.

c) *Oficiales.*—Los ascensos de este personal se efectuarán previo examen de capacitación entre los productores de categorías inferiores.

d) *Especialistas.*—Las Empresas tomarán en consideración la capacitación profesional, y en igualdad de circunstancias la antigüedad como factor fundamental para el ascenso y observarán respecto de estas categorías los porcentajes pactados en el artículo 27 del Convenio.

e) *Personal femenino.*—Se observará idéntico criterio que en el anterior párrafo.

Art. 48. *Criterio selectivo en casos de traslados o reducciones de plantilla.*—Para seleccionar el personal que deba quedar al servicio de la Empresa en los casos de reducciones colectivas de plantilla o de traslado debidamente autorizadas, se observarán las siguientes normas:

a) El 30 por 100 se fijará de acuerdo con el principio de antigüedad.

b) El 70 por 100 restante se determinará de acuerdo con las necesidades que la nueva orientación de la Empresa requiera y como decisión de la organización del trabajo, siendo necesaria la colaboración del Jurado de Empresa o enlaces sindicales, siempre con un mínimo de tres, que sería completado por elección entre los trabajadores, si en la Empresa no se llegase a este número. De existir discrepancia entre la Empresa y Jurado o enlaces, se elevará a conocimiento y elección de la Comisión Mixta del Convenio.

En caso de nuevo ingreso de personal, el afectado por aplicación de lo dispuesto en este artículo tendrá derecho preferente para ocupar las nuevas plazas, reconociéndosele al ingresar la antigüedad que tenía.

Art. 49. *Excedencias forzosas.*—Salvo lo previsto en el artículo siguiente, se mantiene el régimen de excedencia forzosa de la Reglamentación.

Art. 50. *Indemnización por matrimonio.*—Las mujeres que contraigan matrimonio y que opten por la rescisión de su contrato, percibirán la indemnización o dote prevista en el artículo 55, apartado segundo, de la Reglamentación para el supuesto de excedencia forzosa. Las que optaren por la excedencia no percibirán indemnización.

La excedencia confiere derecho al reingreso aunque la mujer no se constituya en cabeza de familia.

Art. 51. *Excedencias voluntarias.*—Las Empresas autorizarán excedencias a aquellos empleados que, con una antigüedad mínima de cinco años al servicio de las mismas, así lo soliciten. La concesión de las excedencias corresponde a la Empresa.

que las otorgará siempre que no comporte perjuicio para el funcionamiento de la misma.

La excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a un año, y será preceptivo de aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra Empresa del mismo ramo, y si esto se comprobare, se procederá a dar la baja definitiva.

No podrá solicitarse nunca una nueva excedencia hasta transcurridos cinco años, a contar del final de la última concedida.

Al terminar el período de excedencia, el productor tendrá derecho a la readmisión y ocupará con carácter preferente alguna plaza de idéntica categoría a la que tenía cuando fué concedida, o bien ocupará una inferior en espera de vacante.

En ningún caso el reingreso implicará incremento de plantilla.

El tiempo de estas excedencias no computa la antigüedad.

Art. 52. *Reajuste de plantillas.*—Cuando la Empresa realice una labor técnica de calificación de puestos de trabajo, podrá reajustar su plantilla a las necesidades de dicha calificación, respetando siempre situaciones adquiridas.

La plantilla de las Empresas no necesita ajustarse a porcentaje alguno de relación entre el número de plazas de unas y otras categorías, salvo lo dispuesto en el artículo 27 referente a los obreros especialistas de primera, de segunda o de tercera y a las oficinas de primera o de segunda.

Se faculta a las Empresas para que al formular sus Reglamentos de Régimen Interior concreten su plantilla de personal de acuerdo con lo establecido en el presente artículo y según la resultancia de las modificaciones derivadas de la aplicación profesional que establece este Convenio.

Art. 53. *Vacaciones.*—Con objeto de adaptar el apartado primero del artículo 51 de la Reglamentación de Trabajo, se establece el siguiente régimen de vacaciones:

a) Personal técnico de dirección y titulados: Treinta días naturales.

b) Personal técnico-elemental no titulado y de organización del trabajo; empleados y aspirantes: Veinte o veinticinco días naturales, según lleven menos o más de cinco años al servicio de la empresa.

c) Personal subalterno y obrero: Quince días naturales.

Se mantiene la excepción en favor de los menores de veintinueve años contenida en el párrafo b) del apartado primero del artículo 51 de la Reglamentación.

CAPITULO VI

Recuperación de fiestas

Art. 54. Las Empresas, oyendo al Jurado, enlaces sindicales o directamente al personal, podrán señalar la forma de recuperar las fiestas recuperables que mejor se adapte a los deseos de la mayoría del personal ya las necesidades de la producción.

CAPITULO VII

Premios faltas y sanciones

Art. 55. *Premios.*—Las Empresas premiarán los actos de sus productores que revistan características sobresalientes en cuanto a compañerismo, fidelidad y lealtad a la Empresa, superación profesional y, en general, todos aquellos que puedan calificarse como especialmente meritorios o heroicos. Asimismo se premiarán las sugerencias e iniciativas que, puestas en práctica, repercutan en mejora de la producción o de los sistemas de prevención de accidentes de trabajo.

Art. 56. *Régimen de faltas.*—Con objeto de completar bajo un criterio unitario las insuficientes disposiciones del artículo 56 de la Reglamentación de Industrias Químicas, se pacta el régimen disciplinario contenido en los artículos siguientes:

Art. 57. *Concepto.*—Serán actos constitutivos de falta cuantos redunden en perjuicio del trabajo o del rendimiento a desarrollar en el mismo del productor o de sus compañeros, suponga menoscabo del orden o la disciplina o perturben el régimen laboral; constituyan una ofensa a la moral o a las buenas costumbres y los que entrañen una deslealtad a la Empresa. También constituirán falta las contravenciones a cualquier obligación expresamente dispuesta.

A falta de precepto concreto aplicable a un hecho que la Empresa de que se trate estime sancionable con arreglo al párrafo anterior, se calificará por analogía, ya que la enumeración con-

tenida en los artículos siguientes tiene carácter enunciativo y no limitativo.

Art. 58. Son faltas leves:

1.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

2.º El abandono del trabajo inferior a cinco minutos sin causa justificada.

3.º No comunicar a la Empresa las cambios de residencia o domicilio.

4.º Mantener discusiones o conversaciones sobre asuntos extraños al trabajo, con menoscabo del mismo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

5.º Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas dentro del período de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí de falta.

6.º Una falta de asistencia.

Art. 59. Son faltas graves:

1.º La comisión de tres faltas leves en un período de tres meses, aunque la anterior o anteriores hubieren sido sancionadas.

2.º La falta leve que ocasione a la Empresa perjuicio económico superior a 1.000 pesetas.

3.º Aquellos actos en que resulte patente la intención maliciosa de perjudicar a los compañeros de trabajo.

4.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios y al Plus Familiar.

5.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.º La imprudencia en actos de servicio. Si la misma implique riesgo de accidente para el productor o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.º El rendimiento inferior al mínimo exigible en cualquier jornada de trabajo o el inferior al normal que superado el mínimo exigible se produzca en dos jornadas consecutivas o cuatro alternas durante un período de treinta días. No constituirán esta falta, los defectos en el rendimiento normal, siempre que se alcance el mínimo exigible, que se produzcan durante el período de adaptación previsto en el artículo 32.

8.º Más de tres faltas de puntualidad o un abandono del trabajo entre cinco y quince minutos cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a su compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave. El abandono de trabajo por tiempo superior a quince minutos se considerará falta de asistencia, a efectos exclusivamente disciplinarios.

9.º Dos o más faltas de asistencia al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

10.º Oponer resistencia a la inspección personal o de los paquetes y objetos con los que se entre o salga del trabajo.

11.º La negativa a firmar mero acuse de recibo en los documentos en que se plasmen las comunicaciones de toda índole que la Empresa dirija al productor o que éste deba entregar a la Empresa según las instrucciones dadas.

12.º La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa.

13.º No fichar o marcar en los aparatos de control que las Empresas tengan o pudieran tener establecidos a la entrada o salida del trabajo.

14.º La simulación de enfermedad o accidente.

Art. 60. Son faltas muy graves:

1.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o trabajos encomendados y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona dentro de la dependencia de la misma o durante actos de servicio en cualquier lugar.

2.º Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

3.º La obstrucción o el ánimo de entorpecer total o parcialmente cualquier sistema de producción.

4.º La embriaguez durante el trabajo.

5.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la Empresa.

6.º Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada y en especial los referentes a procesos de producción, modelajes y demás analogos.

7.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa.

9.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable o abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La repetición de rendimientos inferiores al mínimo exigible en un período de treinta días y la de rendimientos inferiores al normal, pero superiores al mínimo exigible en más de cuatro jornadas consecutivas o seis alternas en el mismo período.

No constituirán esta falta los defectos en el rendimiento normal, siempre que se alcance el mínimo exigible, que se produzcan durante el período de adaptación previsto en el artículo 32.

11. Tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas durante un período de seis meses, aunque la anterior o anteriores hubiesen sido sancionadas.

12. Toda falta que ocasione a la Empresa un perjuicio económico superior a tres mil pesetas.

13. Distraerse o abandonar el trabajo estando al cuidado de máquinas que requieran vigilancia especial o en cualquier puesto de responsabilidad.

14. El abandono de trabajo realizado colectivamente o el individual efectuado en señal de protesta.

15. La desobediencia manifiesta a las órdenes e instrucciones de los superiores o a las normas de obligada observancia en la empresa.

16. El causarse una lesión voluntaria.

17. Inducir a los compañeros a la comisión de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.

18. Las riñas con los compañeros de trabajo dentro de las Empresas.

19. Cinco faltas de asistencia al trabajo sin justificación en un período de treinta días o más de diez en seis meses.

20. Cuando se trate de productores que realicen trabajos con rendimiento no medido o con medición indirecta del mismo, será falta muy grave la baja del rendimiento en un veinte por ciento respecto al treinta por ciento de los productores de su misma categoría.

21. El incumplimiento de las normas que dicte la Empresa para la prevención de siniestros.

22. Introducir en el centro de trabajo personal ajeno a la Empresa sin la debida autorización.

23. Simular la presencia de otro productor firmando o fichando por él.

24. La alteración de las condiciones técnicas del trabajo sin autorización adecuada y cualquiera que sea su pretexto, siempre que, a juicio de la Empresa, sea susceptible de originar un fraude en el cálculo de los rendimientos o provocar en las máquinas, útiles e instalaciones averías roturas o desgastes prematuros.

25. Cuando persistiendo condiciones económicas pactadas con motivo de la firma del Convenio, se produzca una disminución superior al quince por ciento en el rendimiento habitual que viniera obteniendo como promedio durante tres meses un productor, siempre que no fuera consecuencia de circunstancias fortuitas.

Art. 61. Sanciones.—Se aplicarán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Multa de hasta un día de haber. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Reprensión pública. Multa de dos o cuatro días de haber. Inhabilitación temporal por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior. Despido.

Art. 62. Procedimiento sancionador.—En todo lo relativo a despido o imposición de sanciones se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Procedimiento Laboral de 4 de julio de 1958.

Art. 63. Prescripción de las faltas.—Las faltas leves prescribirán al mes de su conocimiento por la Empresa y las graves o muy graves a los tres meses, sin perjuicio de su cómputo, a efectos de concurrencia, con otras faltas cometidas posteriormente.

Art. 64. Régimen interior.—Las Empresas, en sus Reglamentos o Normas interiores, podrán adaptar el régimen disciplinario establecido a sus particularidades laborales o retributivas.

CAPITULO VIII

Fondo de Previsión

Art. 65. *Fórmula general.*—Toda Empresa vendrá obligada, en caso de enfermedad o accidente, a garantizar a sus productores el percibo de las cantidades necesarias para completar las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad o del de Accidentes del Trabajo hasta el 90 por 100 de la suma de su base salarial y antigüedad, más plus de Convenio, calculando éste por el promedio de lo obtenido por este concepto en los últimos tres meses; y siendo libre potestad de la Empresa acogerse a una de las formas siguientes de Previsión social:

1.º Caja de Previsión social con personalidad jurídica propia, vinculada a una sola o a varias Empresas.

2.º Fondo constituido con carácter privado en cada Empresa.

3.º Seguro particular con una Entidad aseguradora.

4.º Con cargo a su patrimonio.

En el primer caso, se ajustará la aportación de Empresa y productores a lo que al respecto establezcan los correspondientes Estatutos.

La Junta general u órgano soberano con personalidad jurídica propia podrá acordar la modificación de los Estatutos, con objeto de adaptarlos a lo previsto para el segundo caso.

En el segundo, contribuirá la Empresa con el 90 por 100 y los productores con el 10 por 100 de la cantidad que se estipule entre empresario y productor para cubrir las necesidades de esta Previsión social, siendo administrado este Fondo de Previsión por los propios productores, presididos por un representante de la Empresa.

En el tercer supuesto, contribuirán los productores con el 10 por 100 del importe de la prima concertada.

En el cuarto, no hay contribución por parte del productor.

Art. 66. *Plazo para la aplicación.*—Con objeto de permitir la normal adaptación de Empresas y productores a lo dispuesto en el presente capítulo se establece un plazo de tres meses, contados a partir de la entrada en vigor del Convenio. Finalizado este plazo, comenzará la cotización al Fondo y la efectividad de las prestaciones.

Art. 67. *Voluntariedad.*—La cotización al fondo no es obligatoria para los productores, pero, salvo manifestación expresa de su voluntad de quedar al margen de los beneficios y obligaciones que el fondo de previsión significa, le será descontada la cuota correspondiente en el momento de hacerseles efectivo su salario.

Art. 68. *Carencia.*—Para percibir los beneficios del fondo se requiere haber cotizado al mismo las cuotas correspondientes a los tres meses inmediatamente anteriores a la producción de la circunstancia que fundamente el devengo de tales beneficios. Cuando un productor cese en la Empresa o manifieste su voluntad de no seguir cotizando al Fondo de Previsión, perderá todo derecho al fondo creado.

Art. 69. *Justificación de enfermedad o accidente.*—La enfermedad o accidente se justificará por prescripción facultativa, entendiéndose por tal la determinada por el Seguro Obligatorio de Enfermedad o de la Entidades Aseguradora del Riesgo de Accidente de Trabajo, comprobable por el médico que la Comisión del fondo designe. Las simulaciones de enfermedad y faltas de lealtad al espíritu que inspira la creación del fondo serán sancionadas con especial severidad, según régimen disciplinario que se establezca.

Art. 70. *Excepciones a los beneficios del fondo.*—Las enfermedades o accidentes, por consecuencia de causas voluntarias, temerarias o inmorales, no dan derecho alguno a los beneficios del Fondo de Previsión.

Art. 71. *Plazo máximo de prestación.*—El tiempo máximo en que se puede disponer de los socorros de enfermedad y accidentes es de dos años.

Art. 72. *Disolución.*—El Fondo se disolverá por acuerdo entre Empresa y productores, y si tuviere capacidad jurídica propia, por las causas estatutariamente previstas. Asimismo se disolverá al disolverse o cesar en su actividad la Empresa de que se trate, o al finalizar el presente Convenio si no se acordase su continuación.

En tal supuesto, una vez satisfechas o aseguradas las obligaciones pendientes, se destinará el sobrante, si lo hubiere, a atenciones benéficas.

Art. 73. *Devengo.*—Los socorros por enfermedad con cargo al Fondo de Previsión se comenzarán a devengar en el momento en que se devenguen las prestaciones del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

No obstante, las Empresas arbitrarán una fórmula que permita la percepción de los beneficios establecidos, con respecto a los primeros cuatro días de enfermedad, una vez ésta alcance tres semanas de duración.

Art. 74. *Suspensión por epidemia.*—Quedarán en suspenso las prestaciones del Fondo de Previsión Social, en los supuestos en que pueda estimarse epidémica o de excepción la proporción de enfermos en la plantilla de la Empresa. Se estimará ésta cuando no asistan al trabajo los porcentajes de productores que seguidamente se señalan en relación a las totales plantillas, que respectivamente se especifican:

Plantilla	Porcentaje de bajas que se estima epidémico o de excepción
Hasta 5 productores	40
De 6 a 10 idem	30
De 11 a 25 idem	20
De 26 a 40 idem	18
De 41 a 60 idem	16
De 61 a 80 idem	14
De 81 a 100 idem	12
Más de 100 idem	10

CAPITULO IX

Acuerdos Colectivos de diferente ámbito sobre cuestiones objeto del presente Convenio

Art. 75. *Nezo entre este Convenio y otros de inferior ámbito.* Las partes deliberantes de cualquier Convenio, acuerdo colectivo o institución análoga que versen sobre cuestiones objeto del presente Convenio y sean de aplicación a relaciones laborales por el mismo reguladas vendrán obligadas, antes de que el pacto o acuerdo de que se trate adquiera eficacia jurídica, a comunicarlo a la Comisión mixta del presente Convenio, mediante la remisión del texto proyectado.

La Comisión mixta emitirá su criterio respecto de la cuestión sometida, expresando su conformidad o reparos, y manifestando todo lo que estime de interés para el mejor logro de los fines de justicia social y armonía jurídica perseguidos por el Convenio.

Art. 76. *Discrepancias.*—De no existir acuerdo entre la Comisión mixta y las partes deliberantes, deberá procederse a la convocatoria y celebración de una reunión conjunta, de la que se levantará acta para la debida constancia de cuanto se trate y de los acuerdos que se adopten.

CAPITULO X

Comisión Mixta

Art. 77. *Creación.*—Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, salvo lo dispuesto en los artículos 26 y 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 78. *Funciones.*—Sus funciones específicas serán las siguientes:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje en los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- 3.º Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación sindical.

- 4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratadas.
- 6.º Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 79. *Funcionamiento y constitución.*—Las funciones y actividades de la Comisión mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenio Colectivo en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad laboral o sindical competente.

La Comisión mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse o actuar en cualquier otro lugar del país, previa autorización sindical.

La Comisión mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y diez Vocales, cinco por la sección económica y cinco por la social, y los asesores respectivos.

Se nombrará asimismo un Vocal suplente por cada representación, con objeto de que sustituya a aquel de los titulares que se halle interesado en alguno de los temas a discutir.

Será suficiente la asistencia de seis miembros, tres por cada representación, para la válida constitución de la Comisión mixta.

La Presidencia recaerá en el Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, quien podrá delegar en la persona que estime conveniente. El Secretario será nombrado por la Comisión mixta, y su nombramiento se someterá a la aprobación del Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Los Vocales serán designados por la respectiva representación en la Comisión Deliberadora del Convenio.

Art. 80. La Comisión mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento.

Art. 81. *Interpretación y aplicación.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas administrativas.

CLAUSULA ESPECIAL DE REPERCUSION DE PRECIOS

Ambas partes hacen constar su criterio de que si bien las estipulaciones del Convenio pueden implicar incrementos en los costos de producción, los precios de los artículos fabricados serán independientes de tal circunstancia, ya que, en definitiva, se regularán por las condiciones del mercado, que se desarrolla en régimen de libertad de precios y comercio y de libre competencia.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las disposiciones del Convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para los trabajadores a quienes afecta, sustituyen a cuantas condiciones se hallasen vigentes a la fecha de su entrada en vigor y que sean concurrentes con las pactadas. En lo no previsto en el Convenio se estará a la legislación vigente en la materia respectiva.

Segunda.—Las empresas legalmente obligadas a ello dispondrán de un plazo de seis meses para la adaptación de sus Reglamentos de Régimen interior a las prescripciones del presente Convenio.

Madrid, 14 de septiembre de 1962.

ANEXO AL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA TRANSFORMADORA DE PLASTICOS

Categoría	Salarial	Convenio Plus de	mensual Retribución	profesional Salario-hora
	Pesetas	Pesetas	Pesetas	Pesetas
GRUPO A) TECNICOS				
I. Técnicos de Dirección:				
1. Director	6.086,85	3.043,15	9.130	35,579
2. Subdirector	5.104,92	2.805,08	7.910	29,839
3. Técnico Jefe	4.068,75	2.441,25	6.510	23,783

Categoría	Salarial Pesetas	Plus de Convenio Pesetas	Retribución mensual Pesetas	Salario-hora profesional Pesetas
II. Técnicos titulados:				
4. Técnico superior	3.417,75	2.392,25	5.810	19.977
5. Técnico medio	2.891,52	2.313,48	5.205	16.901
6. Ayudante Técnico	2.197,12	2.197,88	4.395	12.842
7. Maestro de Enseñanza Primaria y Practicante	1.768,55	1.857,45	3.626	10.337
III. Técnicos elementales y no titulados:				
8. Contramaestre	2.077,77	2.182,23	4.260	11.805
9. Encargado	1.893,32	1.988,68	3.882	10.757
10. Capataz	1.730,57	1.817,43	3.548	9.832
11. Auxiliar Laboratorio	1.578,67	1.658,33	3.237	8.969
IV. Técnicos de Organización del Trabajo:				
12. Jefe de Sección	2.381,57	2.262,43	4.644	13.531
13. Técnico de Organización de 1.ª	1.925,87	2.022,13	3.948	10.942
14. Técnico de Organización de 2.ª	1.670,90	1.755,10	3.426	9.493
15. Auxiliar de Organización	1.524,42	1.601,58	3.126	8.661
GRUPO B) EMPLEADOS				
I. Administrativos:				
16. Jefe de 1.ª	2.891,52	2.313,48	5.205	16.429
17. Jefe de 2.ª	2.392,42	2.273,58	4.666	13.593
18. Oficial de 1.ª	2.094,05	2.198,95	4.293	11.898
19. Oficial de 2.ª	1.893,32	1.988,68	3.882	10.757
20. Auxiliar	1.426,77	1.498,23	2.925	8.106
II. Técnicos de Oficina:				
21. Delineante Proyectista	2.712,50	2.170,50	4.883	15.411
22. Delineante	2.197,12	2.197,88	4.395	12.484
23. Calcador	2.094,05	1.967,95	4.082	11.899
24. Auxiliar	1.426,77	1.498,23	2.925	8.106
GRUPO C) ASPIRANTES				
25. Aspirante de dieciséis a dieciocho años	965,65	1.014,35	1.980	5.486
26. Aspirantes de quince años	732,37	769,63	1.502	4.161
27. Aspirantes de catorce años	520,80	547,20	1.068	2.959
GRUPO D) SUBALTERNOS				
28. Listero	1.459,32	1.532,68	2.992	8.149
29. Personal sanitario no titulado	1.215,20	1.275,80	2.491	6.785
30. Almacenero	1.513,57	1.589,43	3.103	8.452
31. Capataz de peones	1.513,57	1.589,45	3.103	8.452
32. Conserje	1.481,02	1.555,98	3.037	8.270
33. Basculero pesador	1.334,55	1.401,45	2.736	7.452
34. Guarda Jurado	1.334,55	1.401,45	2.736	7.452
35. Guarda ordinario	1.280,30	1.344,70	2.625	7.149
36. Portero	1.280,30	1.344,70	2.625	7.149
37. Ordenanza	1.215,20	1.275,80	2.491	6.785
Botones:				
38. De dieciocho a veinte años	976,50	1.025,50	2.062	5.452
39. De dieciséis a dieciocho años	792,05	831,95	1.624	4.422
40. De catorce a dieciséis años	531,65	558,35	1.090	2.968
41. Diversos	1.215,20	1.275,80	2.491	6.785
42. Mujeres de limpieza (por hora)	4,88	5,12	10	
GRUPO E) PERSONAL OBRERO				
Profesionales de oficio:				
43. Oficial de 1.ª	51,80	54,39		8.789
44. Oficial de 2.ª	48,01	50,41		8.146
45. Oficial de 3.ª	46,38	48,69		7.869
Especialistas:				
46. Especialista de 1.ª	48,01	50,41		8.146
47. Especialista de 2.ª	46,38	48,69		7.869
48. Especialista de 3.ª	44,48	46,70		7.547
Peón Ayudante de Fabricación:				
49. Peón Ayudante de Fabricación	40,95	42,99		6.948
Peón:				
50. Peón	40,—	42,—		6.786

Categoría	Salarial Pesetas	Plus de Convenio Pesetas	Retribución mensual Pesetas	Salario-hora profesional Pesetas
Aprendices:				
51. Cuarto año	33,90	35,59		5,751
52. Tercer año	27,39	28,75		4,647
53. Segundo año	20,88	21,92		3,542
54. Primer año	14,37	15,08		2,438
Pinches:				
55. De dieciocho a diecinueve años	32,55	34,17		5,522
56. De dieciséis a diecisiete años	23,32	24,48		3,956
57. De catorce a quince años	18,17	19,07		3,082
Trabajos femeninos:				
58. Encargada	37,70	39,58		6,396
59. Oficiala de 1. ^a	31,19	32,74		5,292
60. Oficiala de 2. ^a	25,04	27,34		4,418
61. Aprendiz de dieciséis a dieciocho años	29,88	21,92		5,542
62. Aprendiz de catorce a dieciséis años	14,91	15,65		2,529

II. Autoridades y Personal

NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO

ORDEN de 20 de octubre de 1962 por la que cesa en el cargo de Fiscal provincial de Tasas de Gran Canaria don Juan Pascual Salva.

Excmos. Sres.: Visto lo comunicado por el ilustrísimo señor Fiscal Superior de Tasas y a petición del interesado.

Esta Presidencia ha tenido a bien acordar que don Juan Pascual Salva, Magistrado de ascenso, que actualmente venía desempeñando el cargo de Fiscal provincial de Tasas de Gran Canaria, para el cual fué designado por Orden Circular de fecha 27 de junio de 1959, cese en el referido cargo por reintegrarse al servicio activo de la Carrera judicial, agradeciéndole los servicios prestados.

Lo que digo a VV. EE. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 20 de octubre de 1962.

CARRERO

Excmos. Sres. ...

ORDEN de 25 de octubre de 1962 por la que causa baja en la Agrupación Temporal Militar para Servicios Civiles el personal que se cita.

Excmos. Sres.: Causan baja en la Agrupación Temporal Militar para Servicios Civiles, por los motivos que se indican, los Oficiales y Suboficiales que a continuación se relacionan:

Colocados

Capitán de Sanidad don Juan Barrero de Paz, Dirección General de Servicios de Intendencia, Madrid.—Retirado el 23 de octubre de 1962.

Alférez de La Legión don Antonio Ariza Pérez, Ayuntamiento de Zaragoza.—Retirado el 20 de octubre de 1962.

Alférez de Caballería don Lucas Pérez Sánchez, Zona Territorial de Industria número 1, Madrid.—Retirado el 18 de octubre de 1962.

Alférez de Artillería don Eusebio Albalade López, Escuela de Ingenieros Agrónomos, Madrid.—Retirado el 1 de septiembre de 1962.

Brigada de Infantería don Guillermo Calvo Alvarez, Universidad de Zaragoza.—Retirado el 20 de octubre de 1962.

Brigada de Infantería don Plácido Muñoz Diaz, Ministerio de Educación Nacional Madrid.—Retirado el 5 de octubre de 1962.

Brigada de Infantería don Victoriano Zapata Manzano, Gobierno Militar del Ministerio del Ejército, Subsecretaría, Madrid.—Retirado el 14 de octubre de 1962.

Brigada de La Legión don Pedro Pacheco Urraca, Ministerio de Industria, Madrid.—Retirado el 18 de octubre de 1962.

Brigada de Ingenieros don Vicente Rodríguez Fernández, Ministerio del Ejército, Madrid.—Retirado el 31 de agosto de 1962.

Reemplazo Voluntario

Sargento de Infantería don Elias de la Ascensión Esteban.—Retirado el 19 de octubre de 1962.

Al personal retirado relacionado anteriormente que proceda de la situación de «Colocado» deberá hacerse nuevo señalamiento de haberes en relación a su destino civil, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de las Leyes de 15 de julio de 1952 («Boletín Oficial del Estado» núm. 199) y 30 de marzo de 1954 («Boletín Oficial del Estado» núm. 91).

Lo digo a VV. EE. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 25 de octubre de 1962. — P. D., Serafin Sánchez Fuensanta.

Excmos. Sres. Ministros ...

ORDEN de 20 de octubre de 1962 por la que se conceden traslados en el Cuerpo de Porteros de los Ministerios Civiles.

Ilmos. Sres.: En observancia de lo dispuesto en el capítulo III del Estatuto del Cuerpo de Porteros de los Ministerios Civiles, aprobado por Ley de 23 de diciembre de 1947.

Esta Presidencia del Gobierno, en resolución del concurso correspondiente al cuarto trimestre del corriente año, ha tenido a bien destinar a los funcionarios del expresado Cuerpo que figuran en la relación inserta a continuación y a los Centros indicados en la misma. Por los Jefes de los Organismos respectivos se comunicará a este Departamento la fecha en que verifiquen su toma de posesión.

Lo digo a VV. EE. para su conocimiento y efectos consiguientes.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 20 de octubre de 1962. — P. D., el Oficial Mayor, R. R.-Benítez de Lugo.